

คำนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๑ ได้จัดทำรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อจะได้ทราบถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและนำมาปรับใช้ในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เกิดความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา สอนงนนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในปีงบประมาณต่อไป

ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่ทำให้รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนบริหาร การจัดการศึกษาของสถานศึกษา และพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความโปร่งใส และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ

กลุ่มบริหารงานบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๑

ตุลาคม ๒๕๖๔

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๑ มีแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ยึดหลักคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ทั้งด้านการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและการบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๑ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง อย่างเป็นระบบ โดยการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังตามความจำเป็นของสถานศึกษา มีแผนการใช้และ พัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

เรื่องดำเนินการ

- การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- การควบคุมจัดทำเกณฑ์อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- การเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาอื่น พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว (ที่เป็นตำแหน่งทำหน้าที่ครู)
- ดำเนินการเกี่ยวกับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาอื่น พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว (ที่เป็นตำแหน่งทำหน้าที่ครู)
- การบริหารดำเนินการเกี่ยวกับ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว (ที่เป็นตำแหน่งทำหน้าที่ครู) ตามกรอบหรือที่ได้รับจัดสรร
- การเกษียณอายุราชการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. ด้านการสรรหาคandidate

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๑ ได้กำหนดการสรรหาคandidate คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยการสรรหาคandidateที่มีความรู้ ความสามารถ และยกย่องเชิดชูเกียรติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๑ เพื่อให้มีขวัญและกำลังใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ

เรื่องดำเนินการ

- ดำเนินการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สายงานผู้บริหารสถานศึกษา และสถานงานการสอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม
- ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเข้ารับการคัดเลือกบุคคลดีเด่นที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานในสังกัดและนอกสังกัด
- ดำเนินการสรรหาพนักงานราชการ ตำแหน่งครู

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๑ ได้กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร โดยดำเนินการจัดทำโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณและสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และภาระงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๑

เรื่องที่ดำเนินการ

- การประชาสัมพันธ์เข้ารับการอบรมตามหน่วยงานต่าง ๆ
- จัดโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการอบรมและพัฒนาตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

๔. ด้านการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๑ ได้กำหนดนโยบายด้านการสร้างทางก้าวหน้า ในวิชาชีพ โดยสนับสนุนการสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถก้าวหน้าโดยอาศัยการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง รวมถึงภารกิจหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติ ประสพผล สำเร็จเป็นที่ยอมรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถก้าวหน้าได้อย่างหลากหลาย เช่น การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม การขอมิหรือเลื่อนวิทยฐานะ การเปลี่ยนตำแหน่ง และสายงาน ฯลฯ

เรื่องที่ดำเนินการ

- ดำเนินการขอและพิจารณาให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะที่สูงขึ้น
- ดำเนินการเพิ่มวุฒิการศึกษา
- ประชาสัมพันธ์การอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๑ ได้กำหนดให้มึนโยบายด้านการพัฒนา คุณภาพชีวิต มีนโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความพึงพอใจและมี ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีการปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพ

เรื่องที่ดำเนินการ

- ดำเนินการแจ้งมาตรการป้องกันและควบคุมสถานการณ์โควิด (covid-๑๙)
- สสำรวจข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเข้ารับการฉีดวัคซีนต้านไวรัสโควิด (covid-๑๙)
- การดำเนินการขอเปลี่ยนแปลงประวัติ
- การขออนุญาตลาภักและลาพักผ่อนศึกษาไปต่างประเทศ
- การบริการให้ยืม ก.พ. ๗ ,ก.ค.ศ.๑๖
- การดำเนินการจัดทำบัตรประจำตัวข้าราชการ/บ้านาญ/ลูกจ้าง
- การดำเนินการขอลาออกจากราชการ
- การดำเนินการเกี่ยวกับการถึงแก่กรรม

๖. ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๑ ได้กำหนดการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และบุคลากรเป็นกิจกรรมหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นลำดับแรกในการจัดคนเข้าทำงาน การสรรหา มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างยิ่ง ถ้าองค์กรสามารถสรรหาบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ในองค์กรจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน สำหรับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกับสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพชรบุรี

เรื่องที่สำคัญ

- การควบคุม จัดทำทะเบียนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาอื่น พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว (ที่เป็นตำแหน่งทำหน้าที่ครู)
- การตัดโอน การกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษาอื่น เฉพาะกรณีอัตราว่าง การเกลี้ยพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว (ที่เป็นตำแหน่งทำหน้าที่ครู)
- ดำเนินการแต่งตั้ง ย้าย โอน ทั้งภายในและระหว่างสถานศึกษา

๗. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๑ ได้กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานภายในเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน การประเมิน ต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบ และมาตรฐานแบบเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

เรื่องที่สำคัญ

- ประเมินผลการปฏิบัติงาน และประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ เพื่อเลื่อนเงินเดือน

๘. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๑ ได้กำหนดให้มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย โดยให้ความสำคัญอย่างมากในการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรเป็นข้าราชการที่ดี โดยสร้างความตระหนัก ปลุกจิตสำนึกในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และผู้มารับบริการ

เรื่องที่สำคัญ

- จัดทำหนังสือประชาสัมพันธ์การป้องกันการกระทำผิดวินัยให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- แจกและส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

ผลการวิเคราะห์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๑ มีการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษามีอัตรากำลังครูเป็นไปตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีครูผู้สอนในสาขาวิชาตามมาตรฐานวิชาเอกที่กำหนด และเป็นไปตามความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา บุคลากรในหน่วยงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความรักองค์กร โดยปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๑

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๑ ได้ให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจด้านการบริหารงานบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มอบนโยบายในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน ดำเนินงานด้วยหลักธรรมาภิบาล ที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ.

๒. หลักการมีส่วนร่วม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๑ ดำเนินการบริหารงานบุคคล พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้มีส่วนร่วมในภารกิจงานของกลุ่มบริหารงานบุคคล โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม เช่น การมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ทรงคุณวุฒิ ลูกจ้าง และภาคส่วนอื่นที่เกี่ยวข้อง เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมดำเนินการ ร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓. ใช้กระบวนการ PDCA เป็นเครื่องมือในการพัฒนางาน

P – (Plan) ระบุและวิเคราะห์ปัญหา

D – (Do) ดำเนินการตามแผน

C – (Check) ประเมินและสรุปผล

A – (Act) ปรับปรุงแก้ไขและวางแผนใหม่ต่อไป

ปัญหา อุปสรรค

เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid-19) ทำให้งานด้านพัฒนาบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต ๑ โดยเฉพาะการจัดทำโครงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และส่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการอบรมตามหน่วยงานในสังกัดและนอกสังกัดในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปเป็นตามนโยบายได้

ข้อเสนอแนะ

เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด และส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณ และสอดคล้องกับนโยบายและภาระงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ หากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ลดลง ควรจัดการอบรมพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด ได้รับการอบรมรูปแบบ On-site และรูปแบบ Online รวมถึงประชาสัมพันธ์การอบรมจากหน่วยงานในสังกัดและนอกสังกัด